



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 13%**

Date: Monday, August 01, 2022

Statistics: 401 words Plagiarized / 3060 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

STRATEGI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AWDU DI DESA BEKAMBIT KABUPATEN KOTABARU. Hendirwan susanto 1, erni alfishah 2, Hairul 3 Manajemen 61021, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin 18.31.0856 Manajemen 61021, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin 069409108 Manajemen 61021, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin 068805304 EMAIL : HENDIRWANSUSANTO08@GMAIL.COM NO. HP 085701995560 ABSTRAK Hendirwan susanto, 2022, Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. AWDU Di Desa Bekambit Kabupaten Kotabaru. Banjarmasin, Pembimbing I : Erni alfishah,S.E., M.M Pembimbing II : Hairul,S.E.,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan bagaimana strategi manajemen yang dijalankan pada PT. AWDU? Bagaimana strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AWDU? Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif ini bermaksud menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tindakan dari subjek yang diamati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu penelitian lapangan (field reseach) seperti, wawancara, observasi, dan dokumentasi, adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dijalankan pada PT. AWDU di desa bekambit kabupaten kotabaru, yaitu dengan melakukan perencanaan strategi implementasi strategi dan evaluasi strategi. Adapun strategi meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AWDU di desa bekambit kabupaten

kotabaru, yaitu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Meningkatkan kuantitas kerja karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan, meningkatkan inisiatif karyawan, menumbuhkan tingkat kerjasama sesama karyawan dan meningkatkan ketaatan karyawan. Kata kunci : Strategi Manajemen, Kinerja Karyawan ABSTRACT Hendirwan susanto, 2022, Management Strategy In Improving Employee Performance At PT. AWDU In Bekambit Villaige, Kotabaru Regency. Banjarmasin, Supervisor I : Erni alfishah, S.E, M.M Supervisor II : Hairul, S.E, M.M. The study aims examine management strategies in improving employee performance. The research is intended to answer the problem of how the management strategy implemented at PT.

AWDU? How is the management strategy in improving employee performance at PT. AWDU? The design of this research is descriptive qualitative research. This qualitative approach intends to produce descriptive data in the form of utterances or actions of the observed subject, both written and unwritten. Data collection techniques used, namely field research (field research) such as interviews, observations, and documentation, while the data analysis techniques used in this study were data collection, data reduction, data presentation and conclusions and verification. The result showed that the strategy implemented at PT. AWDU in bekambit village, kotabaru regency, namely by carrying out strategic planning, strategy implementation, and strategy evaluation.

The strategy to improve employee performance at PT. AWDU in bekambit village, kotabaru regency, namely improving the quality of work of employees. Increasing the quantity of employee work, fostering a sense of responsibility for employees, increasing employee initiative, increasing the level of cooperation among employees, and increasing employee obedience. Keywords : Management Strategy, Employee Performance.

PENDAHULUAN Dunia kerja, merupakan dunia tempat sekumpulan dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi.

Orang - orang memahami bahwa sumber daya manusia merupakan suatu unsur dalam organisasi yang memiliki perananan penting bagi kelangsungan organisasi itu. Secanggih apapun alat dan fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya campur tangan kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan ada hasilnya, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi perusahaan tersebut. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah-arah aktifitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.

Sedangkan pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Kinerja juga dapat dinilai terhadap perilaku yang diharapkan yang harus ditentukan sebelumnya. Strategi dalam manajemen merupakan suatu proses yang dinamik karena ia berlangsung secara terus menerus dalam suatu organisasi.

Setiap strategi selalu memerlukan petinjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan dimasa depan, salah satu alasan utama mengapa demikian halnya adalah karena kondisi yang selalu berubah-ubah pula. Dengan perkataan lain manajemen strategi dimaksudkan agar organisasi menjadi satuan yang mampu menampilkan kinerja yang tinggi karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang tingkat efektifitas dan produktivitasnya makin lama makin tinggi. Hanya dengan demikianlah tujuan dan berbagai sasarannya dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin, dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja dari dalam diri karyawan maka membentuk sesuatu kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. PERMASALAHAN PENELITIAN Bagaimana strategi manajemen yang dijalankan pada PT.

AWDU ? Bagaimana strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AWDU ? TUJUAN PENELITIAN Untuk mengetahui bagaimana strategi yang dijalankan pada PT. AWDU Untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AWDU. METODE PENELITIAN Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif ini bermaksud menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tindakan dari subjek yang diamati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Teknik seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta kesimpulan dan verifikasi. HASIL DAN PEMBAHASAN STRATEGI MANAJEMEN YANG DIJALANKAN PADA PT.AWDU Strategi manajemen merupakan alat yang digunakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut manajemen sangat berperan penting sehingga program kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang dicapai sesuai dengan harapan.

Strategi manajemen meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai sebuah strategi manajemen yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mempunyai keunggulan kompetitif, maka pimpinan haruslah bekerja dalam suatu sistem yang ada pada proses perencanaan strategi manajemen.

Untuk menjaga konsisten kearah pencapaian manajemen maka setiap usaha harus didahului oleh perencanaan yang baik. Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah memutuskan kemana ia menginginkan organisasinya berada dan bagaimana cara untuk mencapai kesana. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu pimpinan disandarkan kepada salah satu teori atau model strategi manajemen. Strategi manajemen mencakup tahapan perencanaan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi.

Perencanaan strategi Perencanaan strategi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan diawal berbagi hasil akhir yang ingin dicapai organisasi dimasa mendatang. Perencanaan sering disebut sebagai fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para pemimpin ketika mengelola, memimpin dan mengendalikan. Perencanaan strategi merupakan proses

yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi.

Perencanaan strategi merupakan suatu alat manajemen yang dipakai untuk mengatur keadaan saat ini agar bisa melakukan antisipasi pada masa yang akan datang. Salah satu tanggung jawab pemimpin adalah kemana ia memutuskan dan menginginkan organisasinya berada dan bagaimana cara untuk sampai kesana. Pada beberapa organisasi, perencanaan merupakan proses informal. Pada organisasi lain pemimpin mengikuti kerangka perencanaan yang terdefinisi dengan baik.

Perencanaan strategi mengurangi keraguan dengan cara memberitahu manajer agar tetap menatap kedepan, mencegah perubahan, mempertimbangkan dampak perubahan dan menjadikan respon yang dapat diterima. Walaupun perencanaan tidak dapat menghilangkan keraguan, manajer seharusnya melakukan perencanaan agar mereka merespon dengan cepat. Selanjutnya, perencanaan juga mengurangi pemborosan dan kekosongan. Apabila efektifitas kerja dikoordinasikan sesuai rencana, sesuatu yang tidak jelas akan menjadi jelas dan dapat dirubah menjadi lebih baik atau dihilangkan. Terakhir perencanaan menetapkan tujuan dan ukuran yang digunakan dalam pengendalian.

Ketika manajer melakukan rencana, mereka memperbaiki tujuan dari perencanaan. Ketika mereka melakukan pengendalian rencana, mereka melihat apakah rencana itu telah dilaksanakan dengan benar agar tujuan itu dapat terpenuhi. Perencanaan merupakan tahapan yang paling penting dalam sebuah organisasi, tanpa melakukan perencanaan sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, karena perencanaan merupakan tahapan awal dari sebuah kegiatan. Implementasi strategi merupakan tahap selanjutnya sesudah perencanaan strategi yang diterapkan. Penerapan strategi harus mengutamakan suatu keputusan oleh pihak yang berwenang dalam mengambil sebuah keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan.

Menyusun kebijakan dalam memotivasi karyawan harus terlebih dahulu mementingkan sumber daya agar strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan. Implementasi adalah suatu tindakan ataupun wujud dari aksi nyata dalam mewujudkan rencana yang sudah dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, implementasi ini hanya bisa dilaksanakan jika sudah menemukan perencanaan, juga tidak hanya melakukan tindakan yang sia-sia. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan.

Dan salah satu hal yang meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah dengan memberikan penghargaan atau reward terhadap karyawan yang memang memiliki kinerja yang baik. Implementasi strategi bertujuan dalam membuat strategi menjadi efektif, dimana organisasi itu sudah memiliki keinginan yang harus diwujudkan,

perencanaan kebijakan memotivasi karyawan agar strategi yang sudah terencana dapat dilakukan dalam bentuk suatu tindakan. Dalam strategi implementasi ini juga termasuk pengembangan strategi, penciptaan wujud organisasi yang baik, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi.

Tingkatan strategi implementasi biasanya disebut juga sebagai tahapan pelaksanaan dari strategi manajemen itu sendiri. Implementasi strategi adalah suatu tindakan karyawan dan pemimpin untuk menerapkan strategi pada pelaksanaan. Karena merupakan tahapan yang sulit, maka diperlukan disiplin personal, komitmen dan pengorbanan. Implementasi merupakan suatu pimpinan untuk memotivasi para karyawan melakukan suatu pekerjaan. Evaluasi strategi Kemudian yang terakhir setelah melakukan perencanaan serta bagaimana cara mengimplementasikan program yang dilakukan dilapangan melalui strategi yang sudah dilakukan, strategi terakhir adalah dengan mengadakan suatu evaluasi.

Evaluasi merupakan suatu keharusan manakal suatu program atau kegiatan sudah diselesaikan. Melalui program atau kegiatan itulah bisa diketahui bagaimana efektivitas suatu program adalah kegiatan dalam mencapai tujuan orgnisasi. Bisa pula dilakukan dengan penilaian aspek-aspek program atau kegiatan yang memerlukan penyempurnaan atau perbaikan. Untuk itu setiap program kegiatan yang telah dilaksanakan haruslah membutuhkan evaluasi sebagai hasil penilaian akhir. Perusahaan PT.AWDU selalu mengadakan evaluasi pada setiap program atau kegiatan-kegiatan yang mereka telah lakukan. Karena dengan melakukan suatu evaluasi program atau kegiatan tersebut dapat dinilai keberhasilannya. Perusahaan PT.AWDU menilai suatu evaluasi sangatlah penting dilakukan bagi kegiatan terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja merupakan suatu bagian dari aktivitas strategi manajemen yang dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga, sebagai perbandingan yang mana sejauh ini organisasi berjalan dengan cukup baik dalam menerapkan rencana strategi, dimana supaya strategi sampai ketujuan visi dan misi organisasi. Visi dan misi perusahaan PT. AWDU. 1. Visi Menjadi perusahaan pertambangan batubara yang disegani, yang berkomitmen untuk memberikan produk premium, layanan berkualitas tinggi, dan pertumbuhan berkesinambungan dalam jangka panjang sekaligus meminimalkan dampak lingkungan. 2.

Misi - mengembangkan anggaran pemegang andil melalui pendapatan selama bekerja di operasi kami. - meningkatkan kapabilitas dasar sengan cara membuat penerapan aplikasi dibidang bisnis terbaik. - meningkatkan kewajiban sikap dengan menitik beratkan peningkatan kesejahteraan karyawan. - secara terus menerus membuat contoh

yang baik seperti perusahaan yang berkembang di bidangnya. - konsisten dalam menetapkan bisnis yang berprinsip dan menguntungkan bagi pemegang saham. - selalu suplai dan memberi jalan keluar yang berguna dalam meningkatkan kesenangan customer. Tujuan perusahaan pada PT. AWDU. 1.

tujuan harus memiliki mafaat ekonomi Sebagai ekonomi dan sosial mungkin harus dirasakan oleh semua pihak yang berkepentingan dan juga setidaknya dapat meneruskan moral ekonomi bagi karyawannya, serta peningkatan dari usahanya dan juga mempertahankan moral sosial yang sudah dibuat untuk karyawan pada perusahaan PT. AWDU. 2. untuk membantu pemerintah dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia khususnya pada perusahaan PT. AWDU. Oleh karena itu terbentuklah perusahaan batu tambang ini. 3. menjadi perusahaan profesional, berkualitas, terpercaya, independen dan bertaraf internasional. 4.

mewujudkan perusahaan strategi manajemen yang memiliki integritas tinggi, loyalitas dan akuntabilitas dengan kemampuan analisis dan teknik yang berkualitas serta dapat dipertanggung jawabkan. 5. menceerdaskan kehidupan karyawan khususnya sekitar pada perusahaan PT. AWDU, diwujudkan dengan mendukung pencapaian dan pendidikan tinggi. 6. meningkatkan taraf hidup yang layak bagi insan manusia yang tidak berkecukupan. Menyusun kebijakan pada perusahaan PT. AWDU.

Menyusun kebijakan merupakan rancangan yang diberikan untuk mengatasi permasalahan yang signifikan, dipimpin dan juga di implementasikan oleh program apabila hubungan perbuatandan di buat dan ditetapkan, khususnya oleh perusahaan untuk melayani suatu yang tidak sesuai harapan. Di luar lingkungan ini, strategi telah dikonseptualisasikan dalam berbagai cara. Perusahaan yang dianggap sebagai pembuat kebijakan membawa kewajiban untuk mencerminkan kepentingan sejumlah pemangku kepentingan yang berbeda. Strategi memerlukan harapan untuk menetapkan tujuan strategi dan meletaknya secara fungsional. Pemimpin dan menurut para ahli dalam menyusun kebijakan telah sangat banyak untuk membantu tugas akhir ini. Memotivasi karyawan pada perusahaan PT. AWDU.

Bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan? Pastinya kita sangat ingin karyawan dapat bekerja secara nyaman untuk mencapai hasil yang memuaskan di suatu perusahaan. Namun kita harus terima pasti karyawan ada masalah, dan juga tidak termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Ini cara perusahaan PT. AWDU memotivasi karyawan antara lain sebagai berikut : 1. membuat halaman kerja yang menyenangkan. 2. memberikan bonus dan voucher. 3. membuat suatu kondisi dalam bercanda yang asyik dan menyenangkan. 4. terbuka terhadap masukan. 5. membuat program training untuk meningkatkan potensi karyawan.

6.

mengajak karyawan berjalan jalan setiap diluar jam kerja antara karyawan. 7. menjadi panutan yang baik bagi karyawan. 8. mengapresiasi kinerja karyawan. Pengukuran kinerja Pengukuran kinerja merupakan upaya mencapai iberita kabat atas pencapaian suatu zaman tertentu dan mengukur seberapajauh penyimpangan akibat kondisi-kondisi tertentu, dapat berupa perubahan yang bersifat positif maupun negatif. Pengujuran kinerja merupakan perbuatan yang seringkali dilaksanakan dalam kegiatan rantai nilai yang ada pada perusahaan.

Sebab dari itu umpan yang diberikan terhadap berita kabar tentang kegiatan suatu perencanaan yang mengaitkan perusahaan dengan memerlukan penyesuaian perusahaan atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Tujuan pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang akurat yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja anggota suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu. Informasi yang dihasilkan ini selanjutnya akan digunakan untuk meng evaluasi efektifitas perusahaan berdasarkan standar-standar tertentu dan bila perlu akan dilakukan perbaikan dalam kegiatan perusahaan.

Hal ini bertujuan agar agar sifat dalam diri tidak semena-mena dan juga bertujuan untuk mengasah dan menegakan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan. Manfaat pengukuran kinerja antara lain sebagai berikut : 1. meneliti karyawan apa yang dia inginkan agar pelanggan dapat dekat dengan perusahaan. 2. memotivasi karyawan agar pelanggan dapat melihat dari mata rantai pelanggan. 3. mencatat pengeluaran yang ada agar karyawan terhidar dari pemborosan. 4. mengadakan tujuan suatu strategis yang biasanya masih menjadi lebih konkrit mempercepat proses pembelajaran. 5. membangun konsesnsus agar bisa memberi reward atas perilaku tersebut.

STRATEGI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. AWDU. Strategi manajemen adalah alat yang digunakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, dalam pencapaian upaya pencapaian tujuan organisasi, dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut manajemen sangat berperan penting sehingga progam kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang dicapai dengan harapan.

Startegi meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang pimpinan untuk memajukan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai



dengan baik. 1. kualitas kerja Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan dan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja ini supaya terhindar dari masalah yang dihasilkan dan dimana kualitas kerja ini semoga bisa bermanfaat bagi kemajuan organisasi. 2.

kuantitas kerja Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan atau seberapa banyak kegiatan yang diselesaikan kuantitas kerja menunjukkan beberapa bentuk macam-macam pekerjaan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. 3. tanggung jawab merupakan keadaan dimana seorang wajib menanggung segala sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. 4. inisiatif Merupakan suatu sifat yang tertanam dalam diri sendiri tanpa disuruh orang lain. 5. kerja sama Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kerja sama, sumber daya manusia tidak akan mampu berkerja sama dengan baik apabila mementingkan ego dari setiap individu, program kerja akan berjalan sesuai dengan perencanaan apabila semua unsur yang terlihat dapat saling terbuka dan berkerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 6.

ketaatan Tata tertib kerja merupakan suatu hal dimiliki seseorang untuk menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, ketertiban pada peraturan globalisasi yang berlaku. Ketaatan merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN 1. kesimpulan Berdasarkan dari analisis pembahasan dan hasil penelitian ini tersebut, maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Strategi manajemen yang dijalankan pada PT.

AWDU di desa bekambit kabupaten kotabaru, terdiri dari perencanaan strategi yaitu suatu rencana tentang tugas yang akan dikerjakan dalam suatu organisasi, implementasi strategi yaitu tentang bagaimana menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Evaluasi strategi yaitu mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, evaluasi juga bagaimana seorang pimpinan dan bawahan menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas. Strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila tingkat produktivitas meningkat.

Pegawai pada perusahaan PT. AWDU memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta pegawai memiliki tanggung jawab dan mampu berkerja sama dengan baik. 2. saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian dan disimpulkan yang peneliti simpulkan yaitu : a. bagi pimpinan perusahaan PT. AWDU sebaiknya menaruh perhatian terhadap para pegawai agar kinerja pegawai dapat terus meningkat b. bagi para pegawai perusahaan PT. AWDU agar tetap mempertahankan kinerjanya demi kepentingan organisasi.

REFERENSI Iskandar, Khalid dan Andriyani, Wulan 2007. "Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Penjualan Batubara Pada PT. Cahaya Mantingan Nusantara Jakarta. Vol 2, Nomor 1 (Halaman 24-34). Cirebon : Universitas Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Cirebon. Assuari, Sofyan. 2004, Manajemen pemasaran: Dasar, Konsep, Strategi, Jakarta PT Raja Grafindo Persada. Arikunto, 2006. Dokumentasi. Jakarta: PT Rineka Cipta. Reysika, Nola Sanda. 2015. "Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerja Sama Melalui Kegiatan Kerja Kelompok Dikelompok Atk Negeri Trukan Siwates Kaligintung Temon Kulon Progo". Sarjana Strata 1: Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Waahyudi, Agustinus Sri. 1996. Manajemen strategi. Binarupa Aksara. Umar, Husein. 2013. Desain Penelitian Manajemen strategi. Jakarta : Rajawali Press. Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Press. Yunus, Eddy. 2012. Manajemen Strategi. Yogyakarta : Andi. Stephen dan Coulter. 2010. Manajemen, Jakarta: Erlangga. Basrowi, Suswandi. 2008. Memahami penelitian kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta. Daft, Richard. 1996. Manajemen. Jakarta: Erlangga. Nawawi, Hadari. 1996. Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif.

Yogyakarta: Gajah Mada University Press

#### INTERNET SOURCES:

-----

<1% - repository.uniska-bjm.ac.id > 655/1/15310149  
<1% - digilibadmin.unismuh.ac.id > upload > 17257-Full  
1% - journals.ums.ac.id > index > benefit  
2% - repository.iainpare.ac.id > 2024/1/15  
<1% - repository.ub.ac.id > 1167 > 5  
1% - eprints.ums.ac.id > 18270 > 2  
<1% - www.pengertianku.net > 2017 > 01  
1% - kumparan.com > feradis-nurdin > kinerja-indikator  
<1% - konsultasiskripsi.com > 2021/10/24 > indikator  
1% - arifrohmanmkalahmanajemenstrategi.blogspot.com  
<1% - suryaadipratama26yahoom.com.blogspot.com > 2011 > 11  
1% - repositori.usu.ac.id > bitstream > handle

1% - sidigazalhafajar.blogspot.com › 2016 › 09  
<1% - www.coursehero.com › file › p26vsuq  
<1% - digilib.uin-suka.ac.id › 23922/1/12240100\_BAB-I\_IV  
1% - repository.unimar-amni.ac.id › 2623/2/5  
<1% - www.talenta.co › blog › insight-talenta  
<1% - www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id › site › wp-content  
1% - text-id.123dok.com › document › q518lo3y-2-keputusan  
<1% - www.coursehero.com › file › p3lrd3u  
<1% - www.coursehero.com › file › 63163839  
<1% - manjakan.com › pengertian-implementasi-adalah  
<1% - www.maxmanroe.com › arti-implementasi  
<1% - ardiprawiro.staff.gunadarma.ac.id › Downloads › files  
<1% - eprints.umm.ac.id › 40893 › 3  
1% - www.bayan.com.sg › visi-misi  
<1% - www.sodexo.co.id › cara-memotivasi-karyawan  
<1% - www.linovhr.com › role-model-leadership-pimpinan  
<1% - www.coursehero.com › file › p7puarpv  
<1% - id.berita.yahoo.com › pengertian-tanggung-jawab  
<1% - www.kajianpustaka.com › 2019 › 04  
<1% - repository.stie-mce.ac.id › 916 › 3  
<1% - id.wikipedia.org › wiki › Daftar\_kecamatan\_dan  
<1% - digilib.uin-suka.ac.id › id › eprint  
1% - opac.perpusnas.go.id › DetailOpac  
<1% - adoc.pub › upaya-meningkatkan-kemampuan-kerja-sama  
<1% - docslib.org › doc › 13385340